



COHESIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

*Cohesion teams and working environment perceived by university
employees Montemorelos*

Universidad Peruana Unión, Perú



Maribel Paredes Saavedra

Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Peruana Unión. Magíster en Administración con Acentuación en Recursos humanos por la Universidad de Montemorelos, México. Actualmente se desempeña como docente asociada en el área de Posgrado del MBA y de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión.

Resumen

Esta investigación pretendió dar respuesta a la pregunta: ¿Existe relación entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la Universidad de Morelos, Nuevo León, México? La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 334 empleados, de los cuales se tomó una muestra de 211. Para la recolección de los datos se elaboraron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la cohesión de equipos de trabajo y el segundo enfocado a medir el clima laboral percibido, conformados por 20 ítems cada uno. Como resultado se observó que existe una relación lineal positiva y significativa de grado fuerte entre la variable cohesión de equipos de trabajo (CET) y la variable clima laboral (CL). Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .803 y un nivel de significación p de .000. Los resultados de la investigación mostraron que existe una relación lineal positiva y significativa de grado fuerte entre la variable cohesión de equipos de trabajo (CET) y la variable clima laboral (CL). El estudio también mostró una percepción en grado buena de la cohesión de equipos de trabajo según los niveles utilizados en la escala de Likert y en grado bueno la calidad del clima laboral percibido según los niveles utilizados en la escala Likert.

Palabras clave: Clima laboral; cohesión de equipos de trabajo.

Abstract

This research sought to answer the question: Is there a relationship between the degree of cohesion of the teams and the quality level of the work environment perceived by employees of the University of Morelos, Nuevo Leon, Mexico? The research was a quantitative, descriptive, correlational, and cross country. The population consisted of 334 employees, of which a sample of 211. To collect data two instruments were developed: the first aimed at measuring the cohesion of teams and the second focused on measuring the perceived work environment, comprised of 20 items each. As a result it was observed that there is a significant positive linear relationship stronger grade between the variable cohesive work teams (CET) and the variable labor climate (CL). When running the test statistic r value was found to .803 and a significance level of .000 p . The results of the investigation showed that there is a significant positive linear relationship stronger grade between the variable cohesion of teams (CET) and the variable labor climate (CL). The study also showed a good degree of perceived cohesion of teams according to the levels used in the Likert scale and grade good quality working environment perceived as the levels used in the Likert scale.

Key words: Working environment; cohesive work teams.

Introducción

El estudio está enmarcado dentro de la problemática del clima laboral y la cohesión de los equipos de trabajo. Actualmente ante la diversidad de cambios constantes que enfrenta el mundo de los negocios, las organizaciones requieren personal altamente comprometido, sin embargo, entender la vida de los trabajadores en sus centros laborales cada vez es más complejo. El clima laboral juega un papel fundamental para evaluar las relaciones personales de los individuos dentro de sus departamentos. Por otro lado, la cohesión es esencial para el desarrollo de un grupo. Un grupo alcanza lo que se propone cuando está cohesionado; de allí que la unidad de esfuerzos y objetivos comunes lo fortifica, de esta manera impacta en el clima laboral cuya respuesta se percibe al facilitar sus logros y llevarlo a altos niveles de desarrollo y alcance de esta.

Balaguer, Castillo, Moreno, Garrigues y Soriano (2004), dicen que la variable que ayuda a entender la dinámica del grupo y a desarrollar el buen clima en un equipo de trabajo es la cohesión. Mencionan que en los estudios realizados sobre cohesión se ha encontrado que proporciona un mayor aprendizaje, una mayor satisfacción, mayor productividad, mejor comunicación, más sentimientos de seguridad y mayor adherencia a las actividades del equipo de trabajo. Mediante la cohesión en los equipos se conseguirá una mejora de sus relaciones interpersonales y un mayor bienestar.

Daft y Marcic (2006), destacan que el resultado de la cohesión incide en el espíritu de grupo y la productividad. En general el primero es mayor en los equipos cohesivos por una mayor comunicación entre sus integrantes, un ambiente amistoso, la adhesión debido al compromiso con el equipo, a la lealtad y a la participación en las decisiones y actividades comunes. Una gran cohesión casi siempre tiene efectos positivos en la satisfacción y en el espíritu de grupo.

Weinberg y Gould (2010), mencionan que la cohesión puede crear un ambiente propicio, propio para interrelaciones positivas entre los miembros del grupo. Esto implica comprender la experiencia de cada trabajador en el equipo dentro de la organización y descubrir la forma en que pueden comprometerse personalmente con el equipo, sentirse satisfechos con sus aportes y responsabilizarse por la cohesión y el éxito colectivos.

Urcola Tellería (2008), menciona que en los últimos veinticinco años el elemento humano se ha convertido en la gran ventaja competitiva. Debido a que las personas y su dirección son el factor diferencial más importante de las empresas y su gestión se ha convertido en el principal factor capaz de generar ventajas competitivas.

Chiavenato (2004), afirma que la administración de las organizaciones requiere de un profundo conocimiento del comportamiento del ambiente laboral. Sin ese conocimiento la administración se puede volver fría, inhumana, mecánica, rígida, ineficiente e ineficaz. Quiere decir que los líderes deben esforzarse por crear un ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal. También es necesario considerar que, si se desea tener un buen lugar para trabajar, se debe construir una mejor sociedad que ayude a las organizaciones a transformar sus lugares de trabajo.

Las instituciones educativas no quedan exentas, el reto principal para las universidades del siglo XXI es la nueva definición de un clima laboral propio y diferente del que tenía antes. Como entidad educativa, el desafío aún es mayor, ya que en sus manos está el dedicarse a construir una sociedad mejor, ayudando a las organizaciones y negocios a transformarse en excelentes lugares de trabajo que hoy se ha convertido en el sitio donde los empleados pasan la mayor parte de sus días, y donde se relacionan con una cantidad importante de personas.

El estudio aquí reportado buscó dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México?

De acuerdo con la importancia que tiene esta investigación para la Universidad de Montemorelos en el Estado de Nuevo León y en respuesta a la pregunta planteada, se consideraron las hipótesis siguientes:

H0: Existe una relación significativa entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM.

H1. Existe una diferencia significativa en el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM, según su género.

H2. Existe una diferencia significativa en el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM, según su edad.

H3. Existe una diferencia significativa en el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM, según el nivel académico, puesto de trabajo y área de trabajo.

H4. Existe una relación significativa entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM y el tiempo de servicio en la UM.

H5. Existe una relación significativa entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM y la antigüedad en el puesto de trabajo.

H6. Existe una diferencia significativa en el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM, según su género.

H7. Existe una diferencia significativa en el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM, según su edad.

H8. Existe una diferencia significativa en el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM, según el nivel académico, puesto de trabajo y área de trabajo.

H9. Existe una relación significativa entre el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM y el tiempo de servicio en la UM.

H10. Existe una relación significativa entre el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Método

Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo y transversal. Cuantitativa, porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y al análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En esta investigación se podrá conocer el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM en una escala del uno al siete; Descriptivo, porque se podrá medir las variables cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibidos por los empleados de la UM; además permitirá analizar la posible diferencia entre la variable cohesión de equipos de trabajo y la variable clima laboral percibido con relación a diversas variables demográficas; Correlacional, porque se tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más variables de un contexto en particular. En otras palabras, se podrá medir la probable correlación, positiva o negati-

va, del grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido y el grado de la calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM. De campo, porque la investigación se desarrolló en el lugar de trabajo de los empleados bajo sus actividades cotidianas; Transversal, porque permitió conocer el grado de calidad de la cohesión de equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la UM durante el año 2011; la medición se hizo una sola vez. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron: r de Pearson, prueba t para muestras independientes, análisis de varianza de un factor y análisis de varianza factorial.

La población considerada en este estudio estuvo conformada por 334 empleados que se encontraban laborando en la UM, situada en el estado de Nuevo León, México durante el año 2011 (dato proporcionado por la oficina de Recursos Humanos de la UM). Se excluyó a la dirección administrativa, los empleados que laboraban en las escuelas empresas (Umart, Modumart, Guardería), personal de vacaciones, personal que no se encontró en su puesto de trabajo a la hora de aplicar el cuestionario, personal que por decisión propia no quiso participar y a aquellos estudiantes que por razones académicas se encontraron laborando en la institución (prácticas, rotaciones, servicio social o beca-trabajo). Y para efectos del enriquecimiento en el desarrollo de la investigación se decidió considerar a todos los empleados que se encontraron realizando sus tareas en cada área de trabajo objetivo al momento de aplicar el instrumento. En acuerdo con la oficina de Recursos Humanos se decidió repartir 250 instrumentos de los cuales se alcanzó una muestra total de 211 empleados de la UM que representa el 63.20% del total de la población que se encontraba laborando en el año 2011.

La recolección de los datos se llevó a cabo mediante dos instrumentos: el primero, para medir la cohesión de equipos de trabajo; y el segundo, destinado a medir el clima laboral percibido. Ambos instrumentos fueron elaborados ex profeso para esta investigación. Mediante el análisis de confiabilidad el valor Alfa de Cronbach, obtenido para la cohesión de equipos de trabajo, fue de .946 y para el clima laboral .915. Utilizando estos valores (Alfa de Cronbach) se seleccionaron los ítems de mayor peso quedando un total de 20 para medir la cohesión de equipos y 20 para medir el clima laboral. Así, el instrumento final consta de cuatro secciones. La primera sección corresponde a la descripción que se da al encuestado sobre el objetivo de la investigación y de algunas instrucciones generales para la contestación del instrumento. La segunda sección está conformada por los descriptivos demográficos a los cuales se les da una serie de opciones para únicamente marcar y agilizar su

llenado. La tercera sección corresponde a la variable cohesión de equipos de trabajo, la cual consta de 20 reactivos, con siete opciones: (a) pésimo; (b) muy malo; (c) malo; (d) regular; (e) bueno; (f) muy bueno y (g) excelente. La cuarta sección corresponde a la variable de clima laboral, la cual consta también de 20 reactivos, con siete opciones a elegir: (a) pésimo; (b) muy malo; (c) malo; (d) regular; (e) bueno; (f) muy bueno y (g) excelente.

Resultados

En el presente apartado se muestran los resultados que provienen de los análisis de los datos de esta investigación. Para las características demográficas, los datos referidos al género de los 211 empleados que respondieron el instrumento fueron los siguientes: el 45.5% estuvo integrado por mujeres y el 54.5% fue integrado por hombres; en cuanto al rango de edad de los empleados encuestados fue desde los 30 hasta los 51 años. La edad predominante fluctúa entre 41 y 50 años representando el 37.9% del total de la muestra; en la variable máximo nivel académico se logra observar que un 54.5% representa al nivel de posgrado ocupando el primer lugar, de igual manera, el segundo lugar lo ocupó el nivel de licenciatura con el 29.4% y el nivel de preparatoria ocupó el tercer lugar con un 11.4%. Los puestos o cargos que ocupan entre los participantes fueron los empleados de apoyo que representa el 45.5% del total de la muestra; en cuanto al área de trabajo, se observa que la mayoría de los empleados forma parte del área académica, con una frecuencia de 113 la cual está representada por el 53.6% del total de la muestra; en la variable tiempo de servicio a la institución se observan categorías que van de 1 a 39 años. Asimismo, se observó una media de 14.81 años y una desviación típica de 9.77 años; y, por último, la variable antigüedad en el puesto, las categorías que se observan abarcan un rango que van desde 1 a 41 años de permanencia en el puesto. Se obtuvo un promedio de 9.77 años con una desviación típica de 8.52 años.

Prueba de hipótesis

Este estudio comprende 11 hipótesis nulas. La primera hipótesis nula y que es la principal dice: No existe una relación significativa entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r Pearson. Las variables consideradas fueron grado de cohesión de equipos de trabajo y grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados. Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .803 y un nivel de significación p de .000. Para dicho nivel de significación, se decidió rechazar la hipótesis nula. Se encontró una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre la cohesión de equipos de trabajo y el clima laboral percibido por los empleados.

En las siguientes hipótesis complementarias, los resultados fueron:

Hipótesis nula 1. Dice: No existe una diferencia significativa en el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM, según su género.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es género. La variable dependiente es el grado de cohesión de equipos de trabajo. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene en el cual se observó un valor p igual a .055 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales. Al observar que la varianza poblacional es igual, se encontró el valor estadístico t igual a -1.006, gl igual a 209 y p igual a .316. Siendo que el valor p fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula. La media aritmética de las mujeres fue de 5.14 y la media aritmética de los hombres fue de 5.26.

Hipótesis nula 2. Dice: No existe una diferencia significativa en el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM, según la edad.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es la edad. La variable dependiente es el grado de cohesión de equipos de trabajo. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba de análisis de varianza de un factor. El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .296 > .05$) muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de cohesión de equipos de trabajo. Estos valores estadísticos permitieron tomar la decisión de retener la hipótesis nula. Los valores de las medias aritméticas fueron los siguientes: de 30 años o menos, 5.45; de 31 a 40 años, 5.20; de 41 a 50 años, 5.08 y de 51 o más años, 5.30.

Hipótesis nula 3. Dice: No existe una diferencia significativa en el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM, según el nivel académico, puesto de trabajo y área de trabajo.

Las variables independientes consideradas en esta hipótesis son nivel académico, puesto de trabajo y área de trabajo. La variable dependiente es el grado de cohesión de equipos de trabajo. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba de análisis de varianza factorial. El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .12 > 0.05$) muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de cohesión de equipos de trabajo. El resultado encontrado permitió retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 4. Dice: No existe una relación significativa entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM y el tiempo de servicio en la institución.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue la r de Pearson. Las variables consideradas en esta hipótesis fueron grado de cohesión de equipos de trabajo y tiempo de servicio a la institución, de los empleados. Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de $-.098$ y un nivel de significación p de $.156$. Para dicho nivel de significación, se decidió retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 5. Dice: No existe una relación significativa entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la UM y la antigüedad en el puesto de trabajo.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue la r de Pearson. Las variables consideradas en esta hipótesis fueron grado de cohesión de equipos de trabajo y antigüedad en la empresa. Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de $.018$ y un nivel de significación p de $.799$. Para dicho nivel de significación, se decidió retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 6. Dice: No existe una diferencia significativa en el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM, según su género.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el género. La variable dependiente es el grado de calidad del clima laboral percibido. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene en el cual se observó un valor p igual a $.218$ por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales. Al observar que la varianza poblacional es igual, se encontró el valor estadístico t igual a $-.245$; gl igual a 209 y p igual a $.807$. Siendo que el valor p fue mayor a $.05$, se decidió retener la hipótesis nula. La media aritmética de las mujeres fue de 5.06 y la media aritmética de los hombres fue de 5.09 .

Hipótesis nula 7. Dice: No existe una diferencia significativa en el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM, según su edad.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es la edad. La variable dependiente es el grado de calidad del clima laboral percibido. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba de análisis de varianza de un factor. El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .034 < .05$) muestra que el modelo explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM. Con base al resultado anterior se decidió rechazar la hipótesis nula. Dado que la hipótesis nula fue rechazada, se evaluó el cumplimiento de supuesto de *Homocedasticidad* o igualdad de varianzas utilizando la prueba de Levene. El estadístico de Levene permite contrastar la hipótesis de que las varianzas poblacionales no son iguales. Puesto que el nivel crítico (.020) fue menor que .05, se decidió rechazar la hipótesis de igualdad de varianzas. Se consideró que las varianzas poblacionales no eran iguales.

Para saber qué media en concreto difiere de cuáles otras se utilizó el contraste denominado comparaciones múltiples *post hoc* o comparaciones *a posteriori*. Puesto que se asumieron varianzas poblacionales no iguales se utilizó el método de Games-Howell. Se encontró que los promedios comparados que difirieron significativamente fueron los del grupo de 31 a 40 años de edad con una media aritmética de 4.90 y los de 51 a más años con 5.31.

Hipótesis nula 8. Dice: No existe una diferencia significativa en el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM, según el nivel académico, puesto de trabajo y área de trabajo.

Las variables independientes consideradas en esta hipótesis son nivel académico, puesto de trabajo y área de trabajo. La variable dependiente es el grado de calidad del clima laboral percibido. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba de análisis de varianza factorial. El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .298 > .05$) muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de calidad del clima laboral percibido. El resultado encontrado permitió retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 9. Dice: No existe una relación significativa entre el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM y el tiempo de servicio en la institución.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue la r de Pearson. Las variables consideradas en esta hipótesis fueron grado de calidad del clima laboral percibido y tiempo de servicio en la institución, de los empleados. Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .003 y un nivel de significación p de .960. Para dicho nivel de significación, se decidió retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 10. Dice: No existe una relación significativa entre el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM y la antigüedad en el puesto de trabajo.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue la r de Pearson. Las variables consideradas en esta hipótesis fueron grado de calidad del clima laboral percibido y antigüedad en el puesto. Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .095 y un nivel de significación p de .171. Para dicho nivel de significación, se decidió retener la hipótesis nula.

Asimismo, a la pregunta complementaria ¿Cuál es el grado de cohesión de los equipos de trabajo percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos (UM)?, los resultados fueron:

Mediante el análisis de datos de los 211 participantes se obtuvo una media aritmética para la variable grado de cohesión de equipos de trabajo de 5.21. La desviación típica correspondió a .84. Según los niveles utilizados en la escala de Likert del instrumento, se obtuvo una percepción de la variable cohesión de los equipos de trabajo en grado *buena*. Basado en la media aritmética se determinó que los aspectos mejor evaluados en el grado de cohesión de equipos de trabajo, percibido por los empleados, fueron: (a) “La capacidad de los miembros del grupo para realizar sus tareas” (5.71); (b) “El desarrollo profesional de los miembros del grupo de trabajo” (5.47); (c) “La disposición de los miembros para cooperar en situaciones críticas de trabajo” (5.46); (d) “Las ventajas por pertenecer al grupo” (5.46) y (e) “El interés por seguir perteneciendo al grupo de trabajo” (5.45).

Basado en la media aritmética se determinó que los aspectos evaluados más bajos en el grado de cohesión de equipos de trabajo percibido por los empleados fueron los siguientes: (a) “La frecuencia de actividades de confraternización social” (4.53); (b) “La socialización fuera del horario laboral entre compañeros de trabajo” (4.68); (c) “El apoyo que se brinda a otro miembro del grupo cuando enfrenta conflictos laborales” (5.00); (d) “La disposición para el uso de distintivos

del área de trabajo” (5.01) y (e) “El interés del jefe por integrar a las familias de los empleados en las actividades socio-espirituales” (5.03).

A la pregunta: ¿Cuál es el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados en la Universidad de Montemorelos (UM)?, los resultados fueron:

Mediante el análisis de datos de las 211 personas encuestadas, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de calidad del clima laboral percibido de 5.08. La desviación típica correspondió a .77. Según los niveles utilizados en la escala de Likert del instrumento se obtuvo una percepción de la variable clima laboral en grado bueno. Basado en la media aritmética se determinó que los aspectos mejor evaluados del grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados fueron: (a) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” (5.54); (b) “La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos” (5.48); (c) “El grado de calidad de las herramientas y/o equipos de trabajo” (5.38); (d) “El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional” (5.35) y (e) “La calidad del ambiente físico de las áreas de trabajo” (5.34).

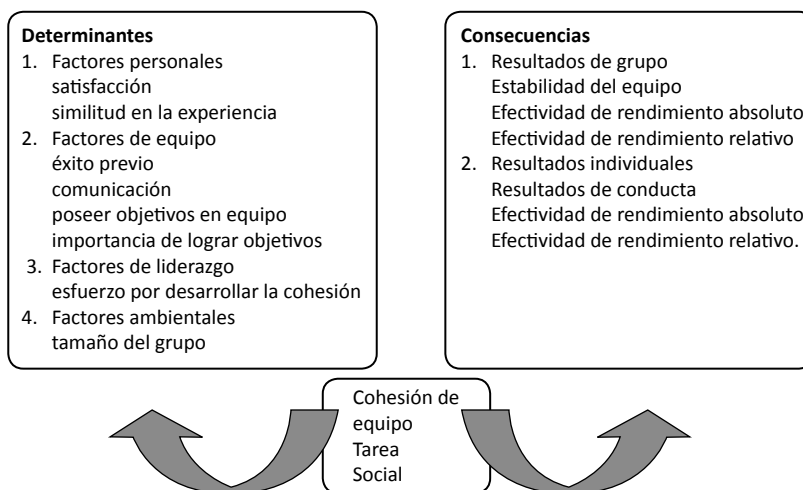
Basado en la media aritmética se determinó que los aspectos evaluados más bajos en el grado de cohesión de equipos de trabajo percibido por los empleados fueron los siguientes: (a) “La igualdad de los salarios entre hombres y mujeres o solteros(as) y casados(as)” (4.17); (b) “El procedimiento de selección de personal” (4.47); (c) “Las oportunidades de ascensos” (4.62); (d) “El sistema de control o seguridad en el campus” (4.41) y (e) “La observancia de las normas de conducta organizacionales” (4.99).

Tabla 1. Cohesión de equipos de trabajo y calidad del clima laboral percibido.

Correlaciones		Clima laboral	Cohesión de equipos
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	.803**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	211	211
Cohesión de equipos	Correlación de Pearson	.803*	1
	Sig. (bilateral)	.000	211
	N	211	211

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Figura 1. Determinantes y consecuencias de la cohesión de equipos.



Conclusión

La presente investigación tuvo como fin conocer la relación del grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM. Con el análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que existe una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre la cohesión de equipos de trabajo y el clima laboral percibido por los empleados. Se puede afirmar que a mayor grado de cohesión en los equipos de trabajo, mayor o mejor será la percepción del grado de calidad del clima laboral.

Maribel Paredes Saavedra
Universidad Peruana Unión
email: mary.780@hotmail.com

Recibido: 15 de abril 2013
Aceptado: 22 de junio de 2013

Referencias

- Baguer Alcalá, A. (2005) *¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Balaguer, I., Castillo, I., Moreno, Y., Garrigues, V. y Soriano, L. (2004). El clima motivacional y la cohesión en equipos de fútbol. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1), 152-156.
- Barrutia Arregi, I., Beitia, I., González, B., Leza, N., Sagasta, A., Martínez, S., Arcaute,...Gallardo, M. (2003) *Aportaciones metodológicas a la cohesión de equipos sometidos a desgaste emocional*. Trastornos Adictivos, 5(2), 114-29.
- Bruke, W. (1998). *Desarrollo Organizacional. Punto de vista normativo*. México: Sitesa.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Casales F., J. C., Ortega Malagón, Y. y Romillo Rodríguez, M. D. (2000). Clima organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera. *Revista de Psicología*, 17(3), 288-296.
- Carron, A. V. y Brawley, L. R. (2000). Cohesion: conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 31(1), 89-106.
- Chiang, M. M., Nuñez, A. y Huerta, P. C. (2005). Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior. *Horizontes empresariales*, 4(1), 61-74.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M. y Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J. y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thompson.
- Criado García-Legaz, F. y Vázquez Sánchez, A. (1999). *Manual de calidad en la gestión: aplicaciones al ámbito universitario*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Cortés Jiménez, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. F. Nachón*. Tesis de Maestría en Salud Pública, Veracruz, México.
- Cox, R. (2009). *Psicología del deporte conceptos y aplicaciones*. Madrid: Médica Panamericana.
- Daft, R. L. y Marcic, D. (2004). *Administración*. (6ta. ed.). México: Thomson.
- Daft, R. L. y Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración*. México: Thomson.

- Daft, R. L. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Learning.
- Edel Navarro, R., García Santillán, A. y Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Veracruz, México: Universidad Veracruzana.
- Fernández Aguirre, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. México: Centro de estudios sociológicos.
- Fuster-Fraba Fernández, F. (2007). *Retos laborales de nuevo milenio*. Madrid, España: Fernando Fuster-Fabra.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- Galarsi, M. F. y Marrau, C. (2007). La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la Universidad Nacional de San Luis. *Fundamentos en Humanidades*, 8(2), 165-182.
- García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, Granada, Andalucía, España.
- Gamero, N. (2008). *El clima afectivo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*. Tesis doctoral, Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Garza Puente, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. Tesis de Maestría en dirección empresarial, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.
- González Szymanski, M. F. y Sosa Cázares, L. A. (2003). *Análisis del clima laboral de la tesorería general de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de las Américas Puebla, Cholula, Puebla, México. Recuperado de: http://Catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/gonzalez_s_mf/indice.html
- Gonzales Vega, A. M. del C. (2006) *La cohesión en el clima organizacional en la empresa DIMSA*. Tesis para optar la Licenciatura en Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, México, D.F., México.
- Grajales, T. (2004). *Cómo elaborar una propuesta de investigación*. Montemorelos, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos.
- Grande Esteban, I. y Abascal Fernández, E. (2009). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. (10ª ed.). Madrid, España. ESIC.
- Hayes, N. (2002). *Dirección de equipos de trabajo. Una estrategia para el éxito*. Madrid, España: International Thomson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta. ed.). México: McGraw Hill.

- Heuzé, J. P., Raimbault, N. y Fontayne, P. (2006). Relationships Between Cohesion, Collective Efficacy, and Performance in Professional Basketball Teams: An Examination of Mediating Effects. *Journal of Sports Sciences*, 24(1), 59-68.
- Interactive Training Advanced Computer Applications. (2006). *Prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo*. Barcelona: CEAC.
- Iturbide, L. M., Elosua, P. y Yanes, F. (2010). Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ). *Psicothema*, 22(3), 482-488.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. y Mattenson, M.T. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- Latorre Estrada, E. (1996). *Teoría general de sistemas. Aplicada a la solución integral de problemas*. Santiago de Cali. España: Universidad del Valle.
- León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw Hill.
- Lerma González, H. D. (2004). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. (2da. ed.). Bogotá: ECOE.
- Naghi Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. (2da. ed.). México: Limusa.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Olaz Capitán, A. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers*, 91, 193-201.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*, 3(1).
- Picazo, C., Zornoza, A. y Peiró, J. M. (2009). Los procesos de participación social y participación orientada a la tarea y el aprendizaje como antecedentes de la cohesión grupal. Una perspectiva longitudinal. *Psicothema*, 21(2), 274-279.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7ª ed.) Madrid: Díaz de Santos.
- Raymond, R. M. (1995). *The Relationship Between Team Success and Within-group Differences in Group Cohesion*. Thesis of Master of Arts (Education), McGill University, Montreal, Quebec, Canada.
- Ramírez Luz, R. (2005). *Gestión del desarrollo de sistemas de telecomunicación e informáticos*. Madrid: Paraninfo.

- Ramzaninezhad, R., Keshtan, M. H., Shahamat, M. D. y Kordshooli, S. S. (2009). The Relationship Between Collective Efficacy, Group Cohesion and Team Performance in Professional Volleyball Teams. *Brazilian Journal Biomotricity*, 3(1), 31-39.
- Robbins, S. P. (1996). *Comportamiento organizacional*. Teoría y práctica. México: Prentice-hall Hispanoamérica.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, L. del P. (1999). *Comunicación de empresa en entornos turbulentos*. Madrid: ESIC.
- Rodríguez Fernández, A., Díaz Bretones, F., Fuertes Martínez, F., Martín Quirós, M., Montalbán Peregrín, M., Sánchez Santa-Bárbara, E. y Zarco Martín, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez Valencia, J. (2006). *Dirección moderna de las organizaciones*. México: Thomson.
- Rojas Soriano, R. (2002). *Investigación social: teoría y praxis*. México: Plaza y Valdez folios universitarios.
- Rosas P., C. C. (2000). *Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico*. Acta odontológica Venezolana, 39(2). Recuperado de: http://www.actaodontologica.com/ediciones/2001/2/indicadores_cohesion_grupal.asp
- Ruiz Morales, A. y Morillo Zárate, L. E. (2004). *Epistemología clínica: investigación clínica aplicada*. Bogotá: Médica Panamericana.
- Sánchez, J. C. y Yurrebaso, A. (2009). Group cohesion: Relationships with work team culture. *Psicothema*, 21(1), 97-104.
- Sandoz, M. (1984). *The tom-walker*. New York: Dial Press.
- Sarrazin, P., Guillet, E. y Cury, F. (2001). The Effect of Coach's Task –and Ego- Involving Climate on the Changes in Perceived Competence, Relatedness, and Autonomy Among Girl Handballers. *European Journal of Sport Science*, 1(4), 1-9.
- Serrano González, I. (2002). *La educación para el siglo XXI: comunicación y salud*. (2da. ed.). Madrid: Días de Santos.
- Silva Arciniega, M. del R. y Brain Calderón, M. L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. Serie uno. México: Formación gráfica.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E. y Gilbert Jr., D. R. (1996). *Administración*. (6ta. ed.). México: Pearson Educación.
- Stuart, G. W. y Laraia M. T. (2006). *Enfermería psiquiátrica: principios y práctica*. Madrid: Elsevier.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4ta. Ed.). México: Limusa.

- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Diccionario de la investigación científica*. México: Noriega.
- Tomas-Sábado, J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Urcola Tellería, J. L. (2008). *Dirigir personas: fondo y formas*. (5ta.ed.). Madrid: ESIC.
- Umaña Montero, E. (2007). *Prácticas organizacionales y técnicas de entrevista en la gestión del potencial humano*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Vallejo Garcelán, C. (2008). *Guía para la conciliación de la vida profesional y personal en pymes*. España: Fundación EOI.
- Weinberg, R. S. y Gould, D. (2010). *Fundamentos de la psicología del deporte y del ejercicio físico*. Madrid: Médica Panamericana.
- White, E. (1955). *Patriarcas y Profetas*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. (2005). *Consejos para los maestros, padres y alumnos*. México: APIA.